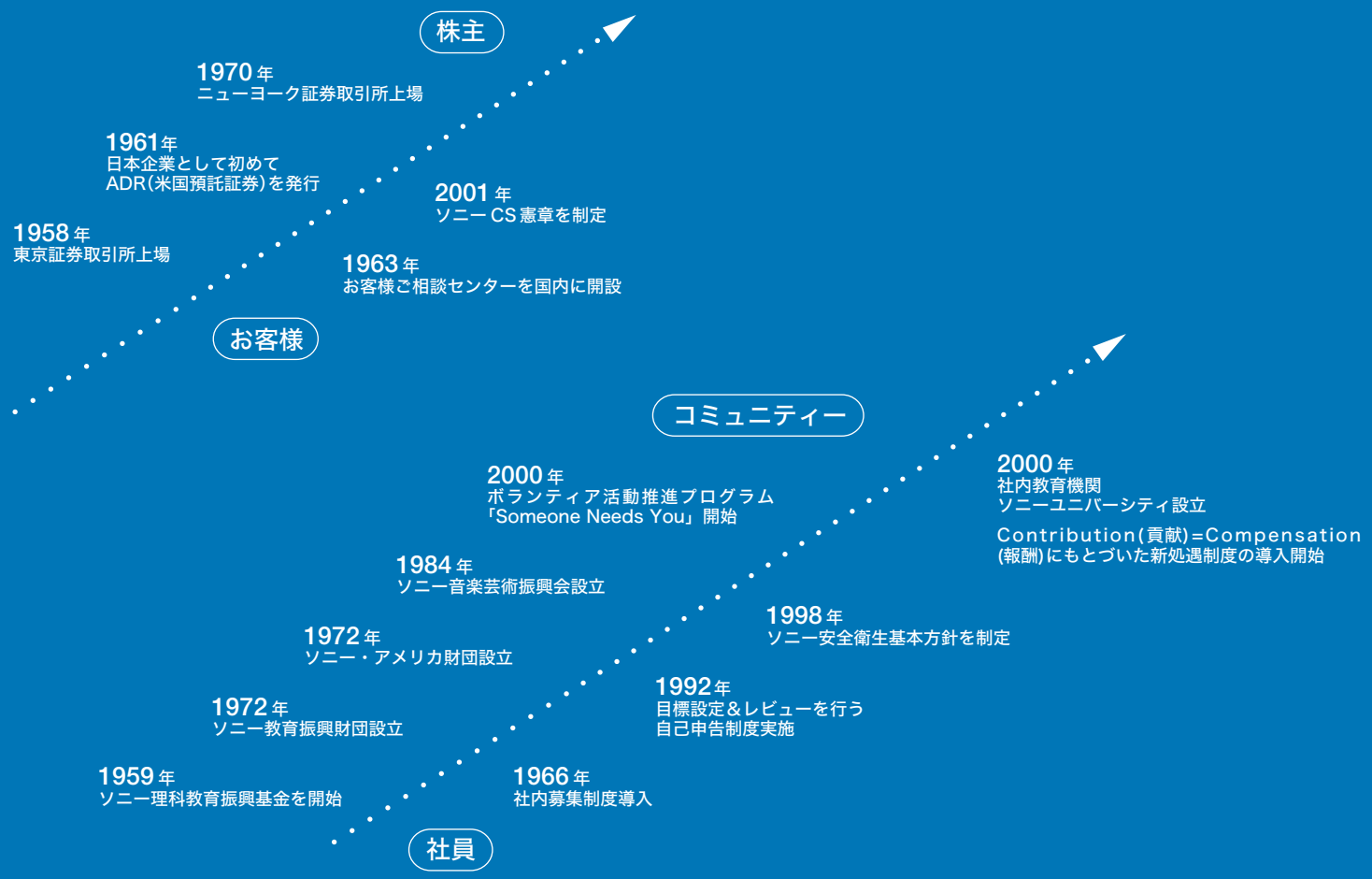
人々とソニー

ソニーグループは、その事業活動が、直接、間接を問わず、さまざまな形で社会に影響を与えており、そのため健全な事業活動を営むには、株主、お客様、社員、調達先(サプライヤー)、ビジネスパートナー、地域社会、その他の機関を含むソニーグループのステークホルダーの関心に配慮して、経営上の意思決定を行う必要があると認識しています。

ソニーとステークホルダーの歩み



株主

ソニーは、全世界の株主や投資家に対して適時に、適法な、また十分な内容の、公正で、正確な、そして理解しやすい情報を開示し、IR※1活動を通じて株主や投資家とのコミュニケーションを積極的に行っていきます。

株式上場の歴史について

ソニー(株)は、1955年8月、東京店頭市場に株式を公開し、その後、1958年12月、東京証券取引所に上場しました。1961年6月には、日本企業として初めてADR(米国預託証券)を発行、さらに1970年9月、ニューヨーク証券取引所に上場し、日本企業の海外における資金調達の先駆けとなりました。

情報開示とコミュニケーション

ソニーの情報開示は、法令を遵守し、全世界の株主や投資家に対し、適時に、適法な、また十分な内容の、公正で、正確な、そして理解しやすい情報を開示することを基本方針としています。四半期ごとの財務情報の開示や、アニュアルレポート(年次報告書)などの報告書の発行のみならず、ソニーの経営方針・戦略など、重要な経営情報をタイムリーに公開し、経営の透明性の向上を図っています。

ソニーでは、経営に関する情報を、迅速にホームページの投資家情報ウェブサイトに掲載することで、法人・個人、国内外を問わず、より多くの株主や投資家への公平な情報開示を推進しています。

ホームページ上では、機関投資家やアナリスト向けの業績説明会・経営方針説明会の模様を中継しており、プレゼンテーション資料も閲覧できるとともに、海外の機関投資家向けに行うコンファレンス・コール(電話会議)も視聴することができます。

また、投資家情報にアクセスしやすいように、日本国内で携帯電話利用者向けに、投資家情報ウェブサイトを開設しています。このサイトでは、業績や製品に関する最新情報、株価、IRイベントの予定、株式事務の案内、IR窓口などをご覧いただけます。さらに、ソニーグループ関連のニュースをタイムリーに提供するIRニュースメール配信のサービスも行っています。

また、投資家情報ウェブサイトでは、四半期ごとに業績やソニーの経営全般に関する質問を受け付け、経営陣が直接回答するコーナーも設けています。

こうしたIR活動を通じて、株主や投資家への適切な情報開示に努めるとともに、株主や投資家のご意見は適宜、経営陣にフィードバックしています。

株主との直接のコミュニケーション

2005年3月31日現在、総株主数は約78万名でした。

ソニーは株主総会を、株主との直接のコミュニケーションの場として重要であると認識しています。株主総会終了後も株主懇談会を開催し、株主が経営陣と直接対話する機会を設けています。2005年6月の定時株主総会には約6,400名、株主懇談会には約2,000名の株主が出席しました。同時に、商品展示会場を開設し、ソニーの製品・技術をご紹介する場を設けています。

2005年6月に開催された定時株主総会(東京)

一方、株主総会当日に出席できない株主が、できる限り多く事前に決議に参加できるよう、従来の郵送に加えて、パソコンや携帯電話によるインターネットを利用した議決権行使も積極的に導入しています。

※1 Investor Relations＝企業が株主や投資家に対し、必要な情報を適時、適正、迅速、公平に継続して提供する活動のこと。

URL ソニーの投資家情報 http://www.sony.co.jp/IR/

お客様：カスタマーサティスファクション

ソニーでは、お客様に「満足感」「信頼感」「安心感」を提供できるよう、お客様の視点で製品品質・サービスのさらなる向上を目指しながら、さまざまな活動に取り組んでいます。

CS※1理念・基本方針

「お客様の視点」を常にもち続け、より質の高いCSを実現すること、21世紀においても「お客様にとって最も信頼されるパートナー」であり続けることは、ソニーにとって最大の目標であり、お客様から高い期待を寄せていただいているソニーにとっての使命と考えています。

こうした基本理念のもと、ソニーでは2001年度より「CS憲章」を制定し、全社員の意識改革・CSマインドのさらなる定着を図ってきました。「CS憲章」の内容をより具体化し、実践するための取り組みの一環として、2002年2月よりスタートしたCSキャンペーン「CS21」は、現在も継続的な活動としてエレクトロニクス事業全体に展開しています。

ソニーCS憲章

ソニーは、ブロードバンド時代においても、世界中のお客様にとって身近で最も信頼されるパートナーであり続けることを目指します。

- 常にお客様の声に耳を傾けます
- 高いクオリティと夢のある商品やサービスを提供し続けます
- 社員一人一人がお客様との信頼を築くため行動します
- 信頼に基づく、満足と夢のコミュニティーの創造を推進します
- 社会への貢献と調和を目指した企業活動を継続します

CS21活動

CSキャンペーン「CS21」では、「CSを企業文化に」をスローガンに、お客様にご満足いただける製品品質・サービスの実現を目指して、さまざまな活動を行っています。

この「CS21」では、国内外を問わず、ソニーのビジネスに携わるすべての分野の社員が、その活動領域においてお客様の視点で業務を見直し、さらなるCSレベル向上のためお客様の声を広範囲に吸い上げながら、お客様の視点に立った品質改善、使い勝手の見直しなどの改革に積極的に取り組んでいます。

2004年度は、特に、AV（デジタルオーディオ製品）、IT（パーソナルコンピューター）および新規戦略製品カテゴリー（薄型テレビ、DVDレコーダー）を重点商品群として、それらの品質改革活動を重点的に行うプロジェクトを発足させ、現在も改善活動を積極的に推進しています。

お客様ご相談センター

ソニーでは、ソニー製品に関するお客様からのお問い合わせに適切に対応するための窓口として、1963年に「お客様ご相談センター」を国内に開設、以来、その機能を全世界の販売会社へ展開しています。

2004年度のお問い合わせの総数は日本国内で約660万件、全世界で約2,100万件ありました。製品関連のお問い合わせの多くは、ご購入前後の製品の仕様・使い勝手に関するものですが、最近は時代のニーズに合わせてソニー製品のみならず、他社製品との接続に関するお問い合わせも増加しています。

また、近年のインターネットの普及にともない、ネット上での商品情報の公開や、よくいただくご質問をまとめたサイト（FAQ）の充実など、製品やサービス、サポート情報をタイムリーに提供できるような基盤整備に努めています。日本のお客様ご相談センターでは、お客様からのお問い合わせ関連業務のさらなる品質向上を目的に、コンタクトセンター国際規格であるCOPC-2000※2基準の規格にもとづく認証を2003年度に取得しました。香港においても2004年に認証を取得しました。国際的な機関の客観的な基準にもとづく顧客重視の応対品質を、全世界に展開していくことで、日々のお客様応対業務のさらなる品質向上を図っていきます。

※1 Customer Satisfaction＝カスタマーサティスファクション（顧客満足）。
※2 COPC-2000は、米国国家経営品質賞のマネジメントモデルをもとに、コールセンター（コンタクトセンター）、およびフルフィルメント（配送）業務に特化して策定されたマネジメント規格です。

サービス・修理体制

ソニーでは、製品品質のさらなる向上に全力で取り組む一方、製品に不具合が発生した場合のサービスについて、CSを最優先したさまざまな取り組みを行っています。

2001年から業務に携わる社員、および認定代理店のスタッフなどを対象に、eラーニングを使ったサービストレーニングを導入するとともに利用者の拡大を進め、全世界で知識の共有と迅速な教育を実現しています。2004年度は延べ3万7,000人の利用実績があり、製品のデジタル化、高機能化に対してグローバルに均質のサービス実現を図っています。

さらに、2004年度は、海外エリアでもホームページを通じてお客様が取扱説明書をダウンロードすることができるようになりました。

CSレベルの向上のためには、修理サービスの改善も不可欠であるとの認識のもと、今までの情報伝達のスピード化に加え、情報提供の質の向上に向けた改善を進めています。現在、ソニーではサービスステーションと認定修理代理店をあわせて、全世界に8,300カ所を超えるサービスネットワーク拠点を擁しています。各地域のソニー事業所では、修理技術向上のための研修、最新の製品情報の共有化などを基本とした、修理品質の向上プログラムを日常的に実施しており、全世界において均質なサービスを提供するための仕組みづくりに積極的に取り組んでいます。

2004年度は、ソニーの修理サービスに対するお客様の満足度を高めるために、修理サービスの品質改善に向けた具体的な目標値を設定し、その進捗の管理を行うとともに、他社との比較分析を積極的に行い、ソニーの相対的な強みと弱みを把握することに努めました。また、世界の各地域においても修理サービスの品質を改善するためのプロジェクトを発足させ、主に物流日数の短縮、修理料金の見直し、受付窓口の対応改善、修理プロセスの見直しなどに向けて活動を行い、その効果が出始めています。今後も、それらの活動をさらに加速させ、お客様に満足していただけるように取り組んでいきます。

ソニー(株)本社(東京)にあるサービスステーション

製品・サービスの安全性

お客様の安全は、製品を世の中に出す上でソニーにとって最重要事項です。そのためソニーでは、製品開発からアフターサービスまでの全事業活動におけるさまざまな分野で、安全性の向上に取り組んでいます。

ソニーでは、製品の安全に関する国際規格、各国規制への適合はもとより、製品がお客様に危害・損害を与えないように、製品の開発から設計・製造に至るまでソニー独自の安全基準を設定し、製品の安全性をより確実なものとする取り組みとして「安心・安全推進活動」を行っています。

加えて、製品やサービスが人体に悪影響を及ぼさないように、医学的な観点からリスクを解析する部署を社内に設置しています。そして、必要に応じて関係部署と情報を共有し、経営上の判断に生かしています。

また、アフターサービスにおいては、安全重要部品の指定を行い、アフターサービスの後も製品の安全性が確保されるよう徹底しています。

接続や互換性検証を行う専門組織の設置

近年の家電製品はデジタル化が進み、複数の機器間でのデータのやりとりや機器の接続が増えてきています。それにともない、製品の互換性や製品同士の接続についてのお問い合わせをいただくことが増えました。また、製品を設計する時点から、互換性や接続に関する検証を確実に行う必要性が高まってきました。

こうしたことから、製品のデジタル接続や互換性を検証するため、2004年2月に接続や互換性検証を行う専門組織をソニー(株)に設置しました。ここでは、規格への準拠検証や実際に機器同士を接続して検証を行います。接続検証の結果はデータベース化され、より良い製品づくりや、お問い合わせへの迅速な対応に活用していきます。

商品の接続性に関する情報を提供するホームページ「つなげる・つながるインフォメーション」

URL 「つなげる・つながるインフォメーション」 http://www.sony.jp/support/connect

使いやすさへの取り組み

近年のAV商品の多機能化にともない、その使い方を解説する取扱説明書も商品によっては300ページを超え、お客様の負担になる場合があります。ソニーでは、多くのお客様にとって使いやすい商品を提供すると同時に、その取扱説明書においても扱いやすさとわかりやすさを目指しています。

2004年に発売された液晶テレビ「KDL-L40HVX」では、以前の商品で320ページあった内容を、「お客様の視点」に立った新しいコンセプトで見直し、関連部署と連携して検索性の高い目次、分かりやすい内容の記述、各種情報の集約などに取り組みました。

また、主に購入時に使用する『接続・設置編』と、すぐに使える『操作・困ったときは編』に冊子を分けることで、扱いやすくわかりやすい取扱説明書を実現し、全体のページ数も半減できました。

今後、この新しい取扱説明書に対してお客様からのご意見をいただき、さらなる使いやすさの追求に向けて取り組みます。

ページ数が減ったことで、扱いやすい中綴じの冊子になりました。
また、リモコンのイラストのページを見開きに広げられるようにしたことで操作の手順を確認しやすくなりました。

多様なお客様への情報提供の取り組み

ソニーマーケティング(株)では、視覚障害者の方でも容易に商品情報が入手できるように、1992年から「聞くカタログCD版」を制作しています。このカタログはCDのトラックナンバーを利用して、聞きたい部分にすぐにアクセスできる構造になっています。また、製品の使いやすさについてもお伝えしています。

音声で商品情報を提供している
「聞くカタログCD版」

ゲームソフトの年齢別レーティング制度への取り組み

(株)ソニー・コンピュータエンタテインメント(SCEI)は、ゲームを音楽・映画・テレビとならぶエンタテインメントの一つに育てたいと考えています。現在、プレイステーションのユーザーはお子様からシニア層にまで広がっており、ゲームソフトも子供をターゲットにしたものから大人をターゲットにしたものまで幅広いジャンルにわたっています。

ゲーム業界においては、お客様がゲームソフトを購入する際、どのような年齢を対象としたソフトであるか、といった商品情報を提供するために、日本・米国・欧州の各地域の業界団体(CERO/ESRB/PEGI)のレーティング制度を導入しています。特に、米国の制度は10年の実績をもっており、年齢区分表示に加えて、ソフトウェアの内容をより詳細に示す表示をいち早く導入したことから、社会的に高い評価を得ています。また、日本においても、販売店の皆様の協力のもと、レーティング制度の実効性をより高めるため、店頭における対象年齢未満のお客様への販売自粛などの施策の検討を進めています。

SCEIグループは、日米欧各地域において、レーティング制度の普及に向けた活動に積極的に取り組み、各地で重要な役割を果たしています。

レーティング表示された日本、米国、欧州(左から)の"プレイステーション 2"のゲームソフト

URL 特定非営利活動法人コンピュータエンターテインメントレーティング機構(CERO) http://www.cero.gr.jp/
Entertainment Software Rating Board(ESRB) http://www.esrb.org/
Pan European Games Information(PEGI) http://www.pegi.info/

社員：雇用、労使関係

ソニーは、健全な雇用・労働環境の整備を実践し、各国・地域の適用法令を遵守して社員を処遇することを基本方針としています。また、事業活動においては経営層と社員間のコミュニケーションが大切であると考え、経営層の方針を社員に浸透させるとともに、社員の意見を経営に生かしています。

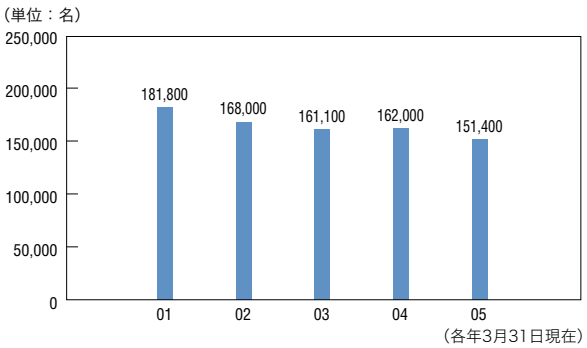
基本的な考え方

ソニーグループは、多様かつグローバルな環境で事業活動を行っています。また、ソニーグループは、エレクトロニクス、ゲーム、音楽、映画、金融など多様な事業分野で活動を行っています。特に、雇用・労働環境面では、グローバルに共通の方針や方向性をもちつつ、多様な文化や地域性を尊重し、各国・地域に即した取り組みを行っています。

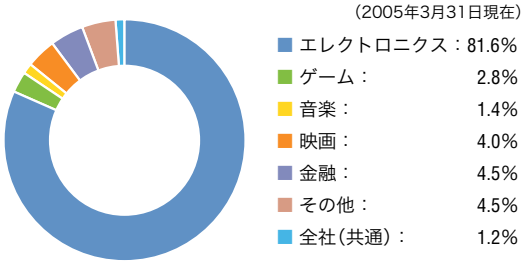
総社員数

総社員数は、中国を中心とするアジア地域の製造拠点において増加した一方、日本、米国、欧州、東南アジア地域で構造改革にともなう削減を実施したこと、およびソニーBMG・ミュージックエンタテインメント設立にともない同社が連結対象外となったことなどにより、ソニーグループの2004年度末の人員は、前年度末に比べ約1万600名減少し、約15万1,400名となりました。

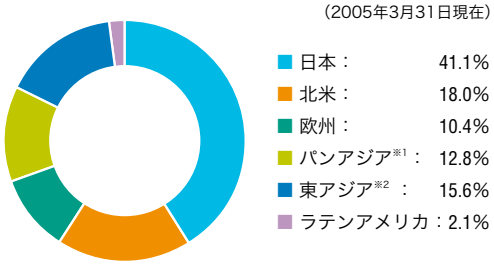
総社員数



ビジネス別人員構成



エリア別人員構成



労使コミュニケーション

ソニーは、労働組合をはじめとする社員組織および個々の社員とのコミュニケーションを重視しています。

1995年より、ソニー・ヨーロッパ※3では、「EICC※4」を欧州法規制に従って組織しています。これにより欧州複数国に影響のある雇用や組織、経営、社員にかかわる情報を労使で共有し、社員の意見をマネジメントが直接聞き、良く理解する場が確保されています。2004年度には、構造改革計画、社員意識調査結果、経営上のプライオリティなどが説明され、それらが社員に与える影響に関して議論されました。

欧州EICCの会合

※1 該当地域：東南アジア、中近東、アフリカ、オセアニア
※2 該当地域：中国本土、香港、台湾、韓国
※3 欧州のエレクトロニクスビジネスを統括するソニーグループ会社。
※4 EICC：European Information and Consultation Committee：欧州の経営層と社員代表が協議する委員会。

社員：人事制度

ソニーでは、一人ひとりの社員が最大限に力を発揮でき、仕事がキャリアや人生を豊かにする魅力的な「創発の場」となる環境づくりを目指しています。

人事制度：会社と個人の新しい関係の構築

ソニー(株)では、社内募集や自己申告など、常に次の時代を見据えた人事制度を新たに構築してきました。近年、従来の職能格制度にかえて、社員一人ひとりが自立したプロフェッショナルとして、貢献に応じて相応の報酬を得る「Contribution(貢献)＝Compensation(報酬)」の考え方に沿った評価・処遇体系を導入しています。この考え方にもとづき、2000年にはマネジメント層にValue Band(バリュー・バンド)※1を導入し、2004年度は、一般社員にも同様の考え方に沿った処遇体系を取り入れました。これは、社員の貢献への意識を高め、職場でのコミュニケーションを促進し、組織業績の最大化に結びつけるとともに、意欲が高い人材のチャンスを広げ、その成長を促進することを目指しています。

ソニーの価値創造に貢献した社員への表彰制度

ソニーは、2003年度にソニーMVP認定制度を導入しました。これは、顕在化した実績の中から特に専門技術・知識を活用・発揮し、ソニーの価値創造に貢献した社員を顕彰する制度で、世界中のソニーグループの社員を対象としています。これにより、社員一人ひとりが積極的により大きな課題に挑み、より大きな成果を創出することを目的としています。2004年度は、29名がMVPとして認定されました。

社員意識調査の実施

ソニー(株)では、2004年度に、全社員を対象として、職場風土や個人の意識、マネジメント状況、社員の意見・要望と個別相談を確認する調査を実施しました。調査の集計結果を部門へフィードバックし、人と組織の活性化を検討する材料として活用しています。

ソニー・ヨーロッパでは、2003年より「オープン」と呼ばれる社員意識調査を定期的に実施しています。この調査の目的は、社員の才能を引き出せる最適な環境をつくり出すこと、および創造性を育てるような環境のもとで、やりがいのある仕事ができるようにすることです。主な質問項目は、上司へのフィードバック、キャリア開発、研修、給与、コミュニケーション、組織風土で、2005年の調査結果ではコミュニケーションとスキル開発に改善の必要があることが示されました。調査結果をもとに、社内コミュニケーション基盤の構築やコミュニケーション・チャンネルの強化を行うとともに、全社員が参加できるさまざまな取り組みを行いました。

多様なライフスタイルとの両立を支援する制度

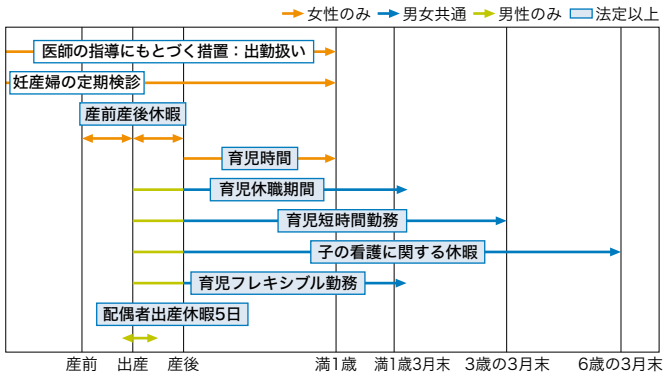
ソニー(株)では、個人の能力や創造性を最大限に発揮できるよう、それぞれのライフスタイルに応じて選択できるフレックスタイム制度やエキスパート制度(裁量労働制)など柔軟な勤務制度を整備しています。また、育児との両立支援を可能とする環境として、2005年4月より新たに育児休職中の社員に対して、在宅勤務を可能とする「育児フレキシブル勤務」を導入しました。

さらに、育児関連以外にもボランティア休職、介護休職などの制度も整備しています。

ソニー(株) 育児関連制度取得状況

制度	取得人数 (2005年3月31日現在)
育児休職	227名(取得率96%※2)
育児短時間勤務※3	35名

育児関連諸制度



※1 職務・役割を通じた貢献の大きさ・レベル。
※2 2004年度中に出産した社員をもとに算出。
※3 子どもを育てる本人または配偶者が、子どもが満3歳に達する年度の3月31日まで1日6時間の短縮勤務を行える制度。

社員：多様性、機会均等

ソニーでは、人権尊重、機会均等の実現とともに、重点領域として、ダイバーシティ(社員の多様性)の推進に取り組んでいます。多様な考え方を理解し、適切に経営に反映することが大切であると考えています。

ソニーグループ行動規範における人権の尊重規定

2003年5月に制定した「ソニーグループ行動規範」では、人権に関して以下の点を定め、グループの人権関連規定や活動の基本としました。

(1) 雇用における機会均等
(2) 強制労働、児童労働の禁止
(3) 健全な雇用・労働の実践
(4) 差別のない健康的で安全かつ効率的な職場環境

これらは、国連で定められた「世界人権宣言」など、既存の国際基準を参照し、制定しています。なお、強制労働、児童労働の禁止をはじめ、各国の法令の遵守や社会規範を参照した「ソニーサプライヤー行動規範」※1をサプライヤーの方々にお願いしています。

機会均等と差別の禁止

ソニーは、求人、雇用、研修、昇進など、あらゆる局面において、応募者や社員を、人種、宗教、肌の色、出身国、年齢、性別、障害、およびその他ソニーのビジネス上の利益と関連のない要素によって差別しないことを基本方針としています。

日本では、国内グループ会社を網羅する、人権尊重理念にもとづく人権基本姿勢を制定しています。国内ソニーグループの人権担当者によるネットワークを構築し、基本姿勢を徹底するとともに、情報共有を進めています。2004年度には、パワー・ハラスメントをテーマとした講演会を実施するなどの人権啓発フォーラムの開催、セクシュアル・ハラスメント防止や、障害者、女性、外国人などの人権尊重への理解を深めるための研修の実施など、人権に関するさまざまな研修を実施しました。セクシュアル・ハラスメントの研修では、意識調査を実施し、その結果にもとづいた研修の見直しや強化を図っています。また、以前よりソニー(株)では、EEO※2相談窓口を設置し、セクシュアル・ハラスメントに関して社員が相談できる体制を整えており、2004年度には、国内グループ会社への設置を促しました。その結果、すべての国内グループ会社がEEO相談窓口を設置し、窓口での対応を開始しています。

米国では、すべての事業領域において、雇用機会均等に関する明確なガイドラインを設け、差別を禁止しています。

ソニー・ヨーロッパでは、エレクトロニクスビジネスの欧州ソニーグループ各社を対象とする雇用機会均等基本方針を設けています。

次世代育成支援対策推進法

2005年4月1日から日本で施行されたこの法律は、少子化の急速な進行を背景に、次世代を担う子供が健やかに生まれ、かつ育成される社会を形成することを目的として制定され、企業においては、仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備に努めることが定められています。

ソニーグループ(日本)は、社員が子育てをしながらも個人の能力を最大限に発揮し、キャリア形成を図る環境づくりを積極的に推進し、組織の活力につなげるとともに、社会的にも次世代育成に貢献するという方針を改めて明確にし、両立支援に取り組んでいます。(具体的な取り組みについては、26ページ参照)

ソニー(株)の仕事と子育て・介護の両立支援
イントラネットホームページ

※1 19ページをご覧ください。
※2 EEO：Equal Employment Opportunity＝雇用機会均等

社員の多様性推進

ソニーでは、グローバルな企業として人材におけるダイバーシティ(多様性)を推進し、国籍の多様化、ローカル人材の登用、マイノリティーや女性の活用、障害者雇用など、地域特性に沿った重点課題に地域ごとに取り組んでいます。また、多様な人材の雇用機会均等を実現するために各国で関連法の整備が進められており、ソニーは関連法令を遵守するとともに、積極的に環境整備を進めています。地域ごとの文化や環境の違いを踏まえて、今後さらに積極的に取り組んでいきます。

ソニー(株)の取締役・執行役構成

2005年6月22日現在、ソニー(株)の取締役は12名で、うち女性が1名、外国人が3名、執行役は7名で、うち女性が1名、外国人が2名で構成されています。

多様性推進への取り組み

ソニーでは、多様な文化的バックグラウンドをもつ人材の活用を世界各地で推進しています。一例として、ソニー(株)では、従来より国籍を問わず、外国人に門戸を開いてきましたが、2001年以降、外国人の活用をよりいっそう促進するため、主に近隣の東アジア諸国出身の新卒エンジニアを積極的に受け入れ、それぞれが活躍しやすい環境づくりを行ってきました。

ソニー・エレクトロニクス(米国)では、多様な人材による職場環境を目指しており、特にマイノリティーや女性の活用を進めています。2004年には、部長職相当以上のすべての社員を対象に、ダイバーシティ・ワークショップを実施しました。当研修では、固定観念や差別・偏見が与える影響など具体的な事例を取り扱い、社員一人ひとりの意識向上につなげています。

<ダイバーシティ・ワークショップの目的>
- 米国労働人口構成やソニーの顧客構成に対する理解の向上
- ビジネス事例とダイバーシティが与える影響に対する理解の向上
- 些細な障害が採用、人材確保、社員満足・育成、チームワーク、生産性に影響を与え得ることへの理解の向上

ソニー・ピクチャーズエンタテインメント(米国)では、人事部門に多様性推進の担当部署を配置するとともに、関連社外団体との情報交換や連携、多様な人材確保を意識した就職説明会への参加などを通して、マイノリティーや女性の活用を推進しています。また、ジェンダー※1、違法な差別・ハラスメントの予防といった研修コースを設けて意識向上につなげています。

欧州は地域特性として、多数の国、言語、文化で構成されており、多様性への理解なしにビジネスを成功させることが難しい環境となっています。このことから、欧州のエレクトロニクスビジネスを統括するソニー・ヨーロッパは、社員の多様性を重視しています。欧州各国からの多様な国籍の人材だけでなく、欧州以外の国や地域から多様な人材を活用することによって、ビジネスに必要な多様なカルチャーの理解、尊重が図れると考えています。本社機能など、欧州全体のビジネス機能を担当する部門は、ベルリン、ロンドン、アムステルダム、ブリュッセル、パリ、バルセロナなどにありますが、それぞれのオフィスで多様な国籍の社員が働いており、2005年3月31日現在、ソニー・ヨーロッパで働く社員の国籍は80カ国となっています。

パンアジアでは、ソニー・エレクトロニクス(シンガポール)と、パンアジアのエレクトロニクスビジネスを統括するソニー・エレクトロニクス・アジア・パシフィックで働く社員の多様化を促進しており、2005年5月31日現在、社員の国籍は14カ国となっています。

マネジメントの現地化

グローバルにビジネスを展開しているソニーは、「グローバル・ローカライゼーション」(グローバルな経営にもとづいた現地化の推進)を基本理念とし、事業活動を行う各国と協調してきました。人材活用についても同様で、グローバルに各地域、各国での優秀な人材を活用することを基本としています。

ソニー・チャイナでは、マネジメントの現地化を推進するために、2000年からCEIBS※2との協力により、研修プログラム「ソニー・CEIBSマネジメント開発プログラム」を開始しています。これは、リーダーや中間管理層における中国人の登用促進を目的としており、2004年度末までに55名がプログラムを受講しています。このプログラムは、MBAプログラムにもとづき、主に組織、人事管理、プロジェクト管理、販売・マーケティング、ブランド、財務、会計といったマネジメントに必要な分野から構成されています。当研修プログラムの運用は、部門間のコミュニケーションの土台となり、優秀な現地社員を育成する文化の醸成につながりつつあります。

また、ソニーはパンアジア地域における長期的経営を考え、同地域での優秀な人材の採用と育成を目指した経営幹部育成プランを導入しています。当プランでは、中間管理層が対象とされ、各種トレーニングプログラムを受け、より高いレベルの職務を遂行することが期待されています。

※1 社会的・文化的に形成される男女の差異。
※2 CEIBS:China Europe International Business School(中欧国際工商学院)

ジェンダー・ダイバーシティの推進

ソニーでは、ダイバーシティ推進の一環として、女性の活用に向けて、地域ごとの文化や環境の違いを踏まえた、各地域ごとの施策に取り組んでいます。

地域別女性社員、女性管理職比率※1

	ソニー 女性社員比率	産業平均 女性社員比率	ソニー 女性管理職比率	産業平均 女性管理職比率
ソニーグループ(日本) 2005年3月31日現在	30.0%	25.9%※2	2.9%	2.6%※2
ソニーグループ(米国) 2004年7月31日現在	37.8%	47.5%※3	32.7%	34.7%※3
ソニーグループ(欧州)※4 2005年3月31日現在	36.0%	41.0%※5	15.3%	28.8%※5

※1 各グループ会社から提出されたデータにもとづく集計。管理職の範囲は、日本、米国は役員、管理職、欧州は取締役、役員、管理職です。なお、グループ会社での法人間で管理職の定義が異なる場合があります。
※2「平成15年厚生労働省賃金構造基本統計調査」をもとに、従業員1,000名以上の企業を対象として算出。管理職は部長、課長の合計で計算。
※3 EEOC(米国雇用機会均等委員会)統計2002
※4 ソニーグループ(欧州)のエレクトロニクスビジネス。
※5 HR指標ベンチマーク2005、欧州人的資源有効性レポート、サラトガ/プライスウォーターハウスクーパース

日本においては、女性社員の活用促進を重視し、ソニー(株)では、2004年11月、人事部門に「ジェンダー・ダイバーシティ・プロジェクト」を発足、女性の登用を推進する組織環境整備、女性社員のキャリア・能力開発支援、社内外情報共有・ネットワーク構築を柱に活動を開始しました。さらに2005年上期には、国内グループ女性社員で構成される会議体を立ち上げ、女性社員に対するキャリア支援、および女性ならではの視点での課題検討、経営層への提言を行う予定です。

また、女性が仕事や個人の活動の機会を広げるために必要なネットワーク構築を支援する目的で、45の企業・団体により2005年4月に「ジャパン・ウィメンズ・イノベーティブ・ネットワーク」が設立されました。ソニー(株)は幹事会社の一つとして積極的に参加しています。

さらに欧州でも、女性の活用に積極的な取り組みを行っています。ソニー・ヨーロッパでは、健全なガバナンス体制と先進的な雇用・就業形態との結び付きを重視し、多様性に関する意識的な取り組みを行っています。2004年には、女性の雇用機会促進や働きやすい環境整備に向け、80名の女性にインタビューを実施しました。その結果を受けて、短期的にはメンタリング、産後の職場復帰支援、および女性のキャリア開発のための施策研究に取り組んでいきます。長期的には、専門職・管理職の女性比率を高めることを目的としています。2005年3月には、CSRヨーロッパ※6の協力を得て複数他社とともにこの目的を達成するための優れた事例を共有し、取り組みを検討するための作業部会を立ち上げました。

※6 欧州にてCSRを普及させるNPO団体。

また、ソニー・カナダでは、伝統的にエレクトロニクス販売業界における女性雇用比率が低かったことから、小売営業部門にて女性を活用するためのさまざまな取り組みを行っています。2004年には、問題意識を把握するため、女性社員を対象としたアンケートを実施したほか、研修内容の改訂、女性に関連する職場環境や研修についての経営者への定期的な報告の実施などに取り組みました。また、管理職となる女性社員の裾野を広げるため、管理職層への研修を行いました。

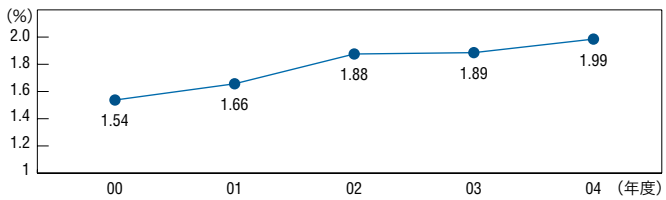
障害者雇用の推進

日本では障害者の雇用機会均等を進めるために、一定規模以上の雇用主が総社員数の1.8%以上の障害者を雇用することが法律で定められています。日本のソニーグループでは、就労意欲のある障害者に対して社会参加の機会を提供する活動を積極的に展開しています。

2004年度は、ソニー(株)での障害者雇用率が1.99%となっています。1987年設立のソニー・太陽(株)、2002年設立のソニー光(株)に続き、2003年にはソニー希望(株)が障害者に雇用機会を提供する特例子会社の認定を受けています。また、国内ソニーグループ全体での障害者の雇用を推進するために、ソニー(株)の障害者雇用推進室を中心として、グループ各社で取り組みを強化しています。取り組みの一例としては、国内グループ会社合同連絡会を開催し活動情報の共有化を図っています。

優れた事例として、ソニーイーエムシーエス(株)木更津テックでは、障害者相談員の設置、障害者の家族との連携といった精神面でのサポートや、聾学校生徒の実習や見学の受け入れ、県主催合同面接会への参加、他社ベンチマークを含めた情報収集などに取り組んでいます。また、設備面でも障害者専用トイレの増設などを行い、障害者の方が働きやすい環境を整備しています。こうした取り組みにより、同社では2005年4月1日現在、3.03%の障害者雇用率を達成しています。

ソニー(株) 障害者雇用率※7



※7 4月から翌年3月までの各月末日における障害者雇用率を平均して求めた率。

社員：教育、研修

ソニーは、各地域・事業領域で、社員の能力を高めるための教育や研修を行っています。ソニーユニバーシティによる次世代のリーダー育成から個人の能力向上のための研修まで、多様なニーズに応じたプログラムを展開しています。

将来を担うビジネスリーダーの育成

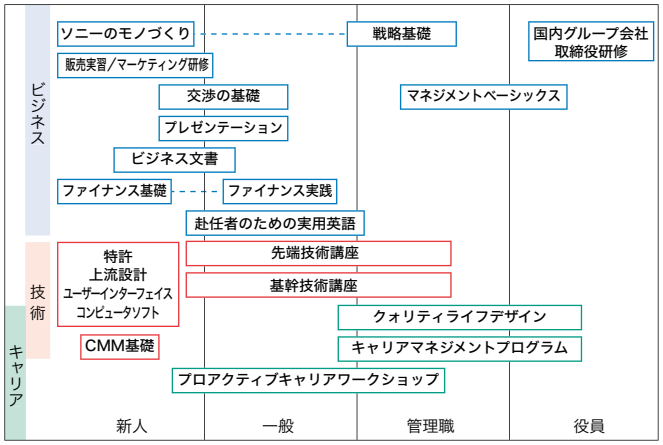
ソニーではグループの将来を担うビジネスリーダーの育成を目的として、2000年にソニーユニバーシティを発足させました。これはソニー独自の社内教育機関で、2004年度は5つのプログラムを中心として395名が受講しました。また、トップマネジメントが受講者との対話や議論を行った時間は、年間合計で約70時間にのぼっています。2003年度に導入されたグローバルプログラムは、2004年度には受講者数を大幅に増やし、各国・地域の多様なビジネス領域から参加者を集め、夏冬2回開催されました。

またユニバーシティプログラムの一環として、製造事業所におけるコア人材をグローバルに育成するための研修も行われています。

教育研修

ソニーでは、新入社員から役員までを対象としたさまざまな研修プログラムを展開しています。

研修体系事例：ソニーグループ(日本)



ソニーグループ(日本)では、管理職の部下育成力強化を目的とする研修「マネジメントベーシックス」を2003年度から導入しています。部下の強みを引き出すためのマネジメント手法であるコーチングや、リーダーシップのあり方、スタッフ配置、チームワーク力などについて、40時間のeラーニングと2日間の集合研修を通じて学ぶ構成になっています。2004年度は約2,440名が受講しました。また、重要な基幹技術の継承や最新技術を高めるための研修を、国内ソニーグループ会社を対象として行っています。技術の各領域においてソニーの第一線の専門性をもつ約180名の社員が講師となり、ディスプレイや光・ストレージ技術などの研修を実施しています。2004年度は基幹技術講座の一つである「プロジェクトリーダー養成講座」に重点が置かれ、技術系研修を受講した社員は約6,800名でした。

イントラネット上での教育・研修プログラム

ソニー・ヨーロッパでは、人事関連情報発信のウェブサイトsonypeople.comをイントラネット上で運営しており、2003年4月の開始時点から2005年3月までに28万件以上のアクセスがありました。sonypeople.comは、諸規則・人事制度情報など多彩なコンテンツのあるウェブサイトで、教育・研修プログラムも充実しています。欧州各国ごとの教育プログラムの連絡先や、各言語で用意されているeラーニングプログラムなどに簡単にアクセスできます。

リーダーシップ・カリキュラム

ソニー・エレクトロニクス(米国)では、2004年4月に新しいリーダーシップ・カリキュラムが導入されました。この研修は、将来のリーダー育成を目的とし、継続的な学習と、キャリアアップに焦点をあてた4種類のリーダーシッププログラムから成っています。個々のプログラムは、広範囲にわたる内容で、eラーニング、ラーニング・ラボ、10週間のフォローアップ研修の3段階から構成され、3〜4カ月の研修期間中、さまざまな部署からの参加者数名でチームをつくり、適宜連携をとりながら、研修で学んだことを実際の仕事に応用していくという取り組みを行っています。

ソニーが全社員にとって魅力的な「創発の場」であり続けるために

桐原 保法
コーポレート・エグゼクティブ
SVP(シニア・バイス・プレジデント)
エレクトロニクス人事担当、総務担当

グローバルな企業として、人材の活用において特に意識していることは何でしょうか。

ソニーは早くからグローバルにビジネスを展開しており、現在の事業領域はエレクトロニクスだけでなく、エンタテインメント、金融など多岐にわたります。海外展開にあたっては、創業者の盛田さんの言葉にある「グローバル・ローカライゼーション」(グローバルな経営にもとづいた現地化の推進)の方針のもと、世界中の人々とチームワークを組んで事業を推進してきました。人材育成のためのグローバルな取り組みの例としてはソニーユニバーシティがありますが、ソニーグループのいろいろなビジネスに携わる社員が参加し、さまざまな観点から提言をしてくれて、とても良い議論ができています。今後は、日本と海外との社員同士のローテーションも活性化していきたいと思います。

世界規模でビジネスを成功させるには、全世界の人々から「ソニーで働きたい」と思ってもらえるような会社になることが必要です。意志をもってトライアルを続け、あらゆる地域で模範となるような企業を目指します。

また、重要なテーマの一つに「ダイバーシティ(社員の多様性)」があり、文化や環境の違いを踏まえて、多様な人材を活用できる体制づくりが大切と考えています。例えば日本に関しては、特に外国人と女性の活用を進めたいですね。80年代に初めて女性の海外赴任者を送り出したころに比べると、今は多くの女性がグローバルに活躍していて隔世の感があります。現在は、社内で女性だからという理由で機会が奪われることはないはずですが、まだ改善できるところがあると思います。今回国内グループ女性社員で立ち上げる会議体においては、改善のための課題を議論し、積極的な提言をしてほしいのです。活動によって先々、より女性が活躍しやすい環境が整えば良いと思っています。

これからの時代において、社員に何を期待しますか。

ネットワーク時代においては、集団で物事を進めるということ以上に個人個人の力がより重要視されてきます。一人ひとりがこれまで以上に専門性をもち、提言・実行していく時代になってくると思います。個人の力をいかに高めるかが非常に大事で、「一騎当千」の個の集まりになることが求められてくるわけです。一人ひとりの力を高め、個人が会社に対する貢献度を高める。そして、それを会社はきちんと評価する。そういった関係をつくり上げていきたいのです。

このような理念をかたちにしたソニーMVP認定制度などを通じて、新たな価値創造に貢献したプロフェッショナルをきちんと評価し、そのことが個人の励みにつながるとうれしいですね。

社員に対する人事部門の役割は何でしょうか。

どのような社員も、仕事を進めていく中でさまざまな問題に突き当たる場面があります。問題に直面したときに、その状況から抜け出せるように個人に対するサポートを充実させていくことが、人事部門の重要な役割です。このことを意識しながら、社員との関係づくりを進めています。

また、より良い職場環境をつくっていくために、上司との面談を行うとともに、イントラネットも利用して意識調査を実施しています。このような情報を活用し、改善のための提案を行うことで、組織の活性化につなげていきたいと考えています。ソニーの場合は、その部分が特に強いはずだと自負しています。

社員は会社にとって財産です。人的リソースはいろいろな環境条件の中で良くもなれば悪くもなる、いくらでもリスクとチャンスを抱えていると思うのです。だからこそ、この財産が生きる環境をこれからもつくっていきたい。制度も常に見直して、次の時代にふさわしい状況をつくっていくことが大事だと思っています。

社員：労働環境、安全衛生

ソニーは、雇用・労働の健全性を確保し、健康的で安全かつ生産的な職場環境を維持するように努めています。

労働安全衛生マネジメントシステムによる安全衛生活動の継続的改善

ソニーでは、「ソニーで働く人々の安全と健康の確保こそが、事業活動の基盤である」という理念のもと、全世界統一の安全基準として、「ソニー安全衛生基本方針」を1998年に制定しました。

この方針の中で、ソニーはそれぞれの地域における安全衛生関係諸法令を遵守すべきことや、安全衛生組織体制を整備して責任の所在を明確化すべきことなどを義務付けています。

また、この方針を実践するために、ソニーでは、事業所ごとに労働安全衛生マネジメントシステムの導入を推進しており、安全衛生リスクの低減・管理、適用法令・社内規則の把握と遵守など、自主的に目標を立てています。その進捗や管理状況を内部監査にて確認し各事業所の経営者は、自らの安全衛生活動を見直しています。

リスクアセスメントによる安全衛生リスク低減

ソニーでは、ソニーで働く人々の命や建物等の資産を守るために、総合的なリスクアセスメントを実施しています。生産工程で使われている化学物質や生産設備などは、すべて導入段階でその安全性が事前審査され、これらを取り扱う作業者がけがや災害に巻き込まれないように、安全対策が実施されています。また、これらの安全性事前審査は、事業所や個人によって審査レベルに差が生じないよう、共通のイントラネット上で情報が共有され、国内ソニーグループの社員が使えるようになっています。

このようなリスクアセスメントは労働災害という側面だけでなく、火災・地震・セキュリティの各リスクについても実施されており、労働環境に対するリスクを総合的にとらえることによって安全な労働環境を確保するとともに、地域住民の方々にも安心していただけるような環境の整備に努めています。

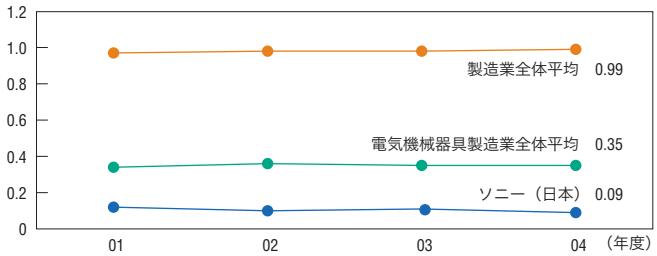
グローバル労働災害統計

ソニーにとって、社員の安全衛生を確保することは最重要事項です。ソニーでは安全に配慮する風土を全社的に浸透させ、社員の積極的な取り組みに働きかけています。また、職場の災害から社員を守り、災害を未然に防ぐための対策の実施と改善に努めています。ソニーの災害対策は、統計上多くの国で国内平均と比較しても勝り、過去4年間で飛躍的に向上しました。向上の要因には、リスク削減を目的とした危険有害性物質の特定、研修、監査および安全衛生計画の策定が挙げられます。欧州ではOHSAS 18001の推進によりフランスやイギリスの災害統計実績が改善しているものの、スペインでは災害発生率が増加しています。さらに原因分析によれば、欧州では運搬作業や機械操作が主な事故原因として明らかにされています。米国では、派遣社員の雇用増加や負傷によって災害件数が増加しています。

こうした体制の改善が求められる部分を強化するために、改善計画を作成中です。欧州では、ソニーシックスシグマ(Sony Six Sigma)を利用した地域共同安全プロジェクトが、経営層によって立ち上げられました。統計データベースのアップグレードにより、分析および報告機能が改良されました。また、安全に対する管理者の認識を高めるため、労働安全衛生方針、労働安全衛生マネジメントシステム、危険、有害な作業に対する安全衛生対策など幅広い問題を網羅したeラーニングの仕組みも設定されました。米国では、統合安全マネジメントシステム、オープンコミュニケーション、優れた事例の共有などに重点を置いた活動が行われました。アジアでは、安全管理者が他地域の優れた事例を特定して各事業所に導入しています。

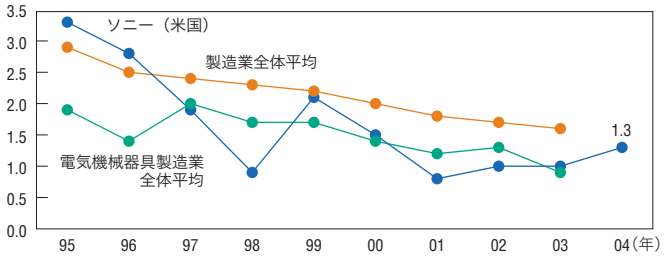
ソニーの継続的な安全性の向上は、効果的な安全管理システムの上で成り立っており、予防活動や事業所間での優れた事例の共有、安全性がすべての事業において重要という共通の認識が基盤となっています。

日本労働災害統計※1



※1 事業年度データ。100万延べ実労働時間当たりの労働災害件数をもって災害の頻度を表します。
休業１日以上の災害発生件数÷延べ実労働時間数×1,000,000

米国労働災害統計※2



米州労働災害統計※2（米国除く）

国	2001	2002	2003	2004
ブラジル※3	N/A※4	N/A	1.7	1.6
カナダ	1.3	0.7	0.7	0.4
メキシコ	N/A	2.4	3.5	2.0

※2 暦年データ。
災害頻度率は、20万延べ実労働時間当たりの休業をともなう災害の頻度を表します。
災害頻度率=休業を要する災害発生件数÷延べ実労働時間数×200,000
災害頻度率には、ソニーの製造事業所の派遣社員と正社員がすべて含まれます。
製造業全体の災害頻度率は米国労働統計局(BLS)出典。
電気機械器具製造業の災害頻度率はNAICSコード3343“家庭用オーディオ・ビデオ機器”にもとづきます。上記のソニーの統計値には当社CRTの製造会社の災害頻度率(2003年のBLS値が1.4)、ソニーのガラス製造会社の災害頻度率(2003年のBLS値が1.8)が含まれます。
OSHAの記録管理要件は2002年に若干変更されています。
※3 ブラジルの値には、一部の製造拠点が含まれていません。
※4 N/A：該当データなし。

パンアジア、中国本土、韓国労働災害統計※5

国・地域	2001	2002	2003	2004
韓国	N/A	1.7	1.1	1.9
マレーシア	N/A	2.2	1.2	2.9
シンガポール	N/A	1.6	1.4	0.7
タイ	N/A	0.1	0.2	0.5
中国本土	0.5	0.6	0.2	0.3

※5 事業年度データ。
度数率は、100万延べ実労働時間当たりの休業1日以上の災害発生件数を表します。
度数率 = 休業1日以上の災害発生件数÷延べ実労働時間数×1,000,000
度数率には、ソニーの全社員および製造会社内のソニーの派遣社員が含まれます。

欧州労働災害統計※6

国		2001	2002	2003	2004
オーストリア	ソニー	13.5	13.3	12.5	13.5
	国内産業	38.0	37.0	39.0	39.0
フランス	ソニー	34.7	28.5	26.8	25.4
	国内産業	42.8	43.0	40.9	N/A
ハンガリー	ソニー	26.5	13.2	35.6	26.9
	国内産業	N/A	N/A	N/A	N/A
スロバキア	ソニー	9.4	13.7	15.6	9.4
	国内産業	10.3	9.6	8.6	N/A
スペイン	ソニー	105.3	142.9	116.6	120.6
	国内産業	88.6	86.7	N/A	N/A
イギリス	ソニー	23.7	25.2	30.5	26.1
	国内産業	11.3	11.6	10.8	N/A

※6 暦年データ。
実績指標：災害発生率(年千人率)
使用単位： 社員1,000人当たりの災害発生件数
国ごとに労働災害統計の定義が異なります。
ハンガリーとスロバキアの正式な国内産業の災害統計はありません。スロバキアの比較されている国内産業の数値は産業団体の提供によるものです。法律の定めるところにより、スペインの統計値には職業病および非職業病の両方が含まれています。このように定義が異なるため、その他の欧州諸国との直接的な比較はできません。

火災・地震対策

ソニーでは、国内外製造系事業所に対して、火災事故防止とリスク低減に向けたアセスメント活動を行っています。リスクの高い製造プロセスを中心に管理状態を調査し、リスクを数値化して事業所へリスク低減と改善手法の提案を行っています。また、非製造系事業所へは、法の遵守と防火管理状態について専用のチェックシートを用いてアセスメントを実施、同様にリスクを数値化して管理を行っています。

地震のリスクが高い日本では、避難訓練や、地震対策マニュアルの整備、東海地震、首都直下型地震対策プロジェクト推進など各種対応を強化しています。2004年度は、前年度に導入した安否情報システムを利用し、国内グループ会社を4ブロックに分けて、安否入力訓練を全国レベルで実施しました。このシステムは、大規模地震や風水害など、社員が何らかの事故や災害に巻き込まれた際に、社員の安否情報を収集し、会社と社員、社員と家族をつなぐ仕組みになっています。例えば、震度5強以上の地震が発生した場合には、社員が携帯する「安否ネットカード」を用いて専用のサーバーへ連絡し、社員本人の安否情報を入力します。これにより会社は、システムに入力された社員情報を確認し、万一の被害を可能な限り最低限に抑えるとともに、早急に事業再開・復旧活動に入ることができます。

索尼電子(無錫)有限公司(中国)での屋外消火栓の放水テスト

健康開発

ソニーでは、「楽しく生き生きと働ける職場づくり」を目指しています。それは会社にとっても個人にとっても重要で、そのためには一人ひとりの社員が、現在はもちろん、将来にわたり、心身ともに健康で働くことができる環境を整えることが大切です。

ソニー(株)では、健康増進のために、インターネットを活用した情報配信、日常における運動の奨励や社外講師を招いた講演会の開催といったさまざまな活動を行っています。

食生活の欧米化、運動不足によって増加しているといわれる生活習慣病も、特に企業で働く社員の場合、長時間勤務による運動不足、不規則な食生活との密接な関係が考えられます。働く環境では、業務の複雑化、産業構造の変化、労働形態の多様化にともない、長時間勤務やメンタルヘルスに対する対策の必要性が年々高まっています。長時間勤務者に対しては、産業医面談等を実施し個々の状況に応じて対応し、メンタルヘルスについては早期発見と未然防止のため、職場の中心となる管理職に対して研修を実施しています。さらに、心と身体の相談窓口を社内外に設け、仕事上の悩みも含めてさまざまな悩みや不安の相談に対応しています。

また、ソニー健康保険組合と協力して、禁煙マラソンや食生活改善指導「歩きing」(1日1万歩を目標に歩く、家族も含めて皆で一緒に歩くといったイベント)などの健康保持増進活動も行っています。

2004年に東京多摩動物公園で開催された「歩きing」に参加するソニー社員とその家族たち

コミュニティー

ソニーの社会貢献活動は、事業活動を行う世界の各地域において、ソニーの得意とする分野で、時代や社会のニーズに応えることを方針としています。

ソニーの社会貢献活動

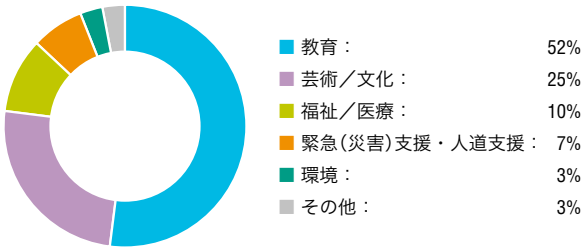
ソニーのファウンダーの一人、故 井深大は、ソニーの設立趣意書に「国民科学知識の実際的啓発」をソニー創業の目的の一つと位置づけました。また、設立から13年後に、理科教育において優れた教育を目指している小学校を支援する「ソニー理科教育振興基金」を設立しました。戦後間もない日本において、科学技術の振興こそが社会を立て直す、そのためには次世代を担う子どもたちの理科教育に注力することが重要と考えたのです。

事業活動の拡大、グローバル化にともない、さまざまな分野において世界各地で社会貢献活動を展開する現在も、ソニーの得意分野で時代や社会のニーズに応じた貢献をしていくという、設立以来の考え方が受け継がれています。

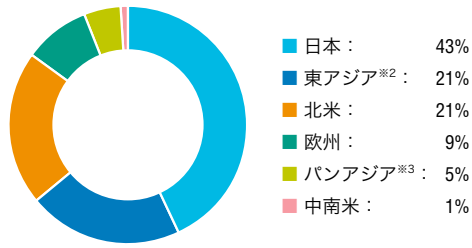
2004年度の活動概要

社会貢献活動方針に沿って、科学教育をはじめとする教育分野での活動や、芸術・文化へ資する活動を中心に、ソニーの技術や製品を生かし、事業活動を行う各地域で社会貢献活動に取り組みました。2004年度のソニーグループ全体の社会貢献活動支出※1は、総額で約34億円となっています。

社会貢献活動支出の分野別内訳



社会貢献活動支出の地域別内訳



体制

ソニーグループ各社・各事業所、ソニーグループが支援する財団において、社会貢献活動方針に沿って活動に取り組んでいます。各地の社会状況や文化的・歴史的背景などにより、地域のニーズが異なることから、ソニーはこのような多様性を重視し、それぞれの地域社会の特性を生かした活動への取り組みを心がけています。

また、ソニーは、社員一人ひとりによるコミュニティーへの参画を支援する制度の拡充に取り組んでいます。社員が地域社会とかかわることは、一市民として社会に貢献するだけでなく、社員自身の視野を広げ、社会性を育む機会になると考えています。

ソニーの社会貢献活動

社会貢献活動方針

ソニーグループ各社における主な取り組み
〈主なプログラム〉
- QRIOサイエンスプログラム(日本)
- ニューヨーク近代美術館(MOMA)への支援(米国)
- 地域コミュニティー支援(欧州)
- 環境保全活動への取り組み(韓国)
- ソニー・サイエンス・エデュケーション賞(マレーシア)
- ソニー・ムービー・ワークス(日本)

社員のボランティア活動の推進
- Someone Needs You
- ソニー・マッチング・ギフト制度

財団における取り組み
〈ソニーの財団〉
- ソニー教育財団(日本)
- ソニー音楽芸術振興会(日本)
- ソニー・アメリカ財団
- ソニー・ヨーロッパ財団
- ソニー・オーストラリア財団
- ソニー・カナダ科学奨学財団

※1 社会貢献活動支出には以下のものを含んでいます。
a)寄付金、b)協賛金、c)自主プログラム経費、d)寄贈した製品の市場価格、e)人的支援(勤務時間内に行った人的支援の時間数をもとに算出)、f)施設開放(地域の活動等への自社施設の開放を、施設利用料をもとに算出)
※2 中国本土、香港、台湾、韓国
※3 東南アジア、中近東、アフリカ、オセアニア

緊急人道支援

ソニーでは、大規模な自然災害などが発生した際に、人道的な立場から、被災された方々への緊急支援を実施しています。

スマトラ島沖地震・インド洋津波

かつてない甚大な被害をもたらしたスマトラ島沖地震・インド洋津波の被災者の方々への救援活動を、世界各地のソニーグループで実施し、ソニーグループ総額で約2億1,000万円※1を寄付しました。そのほか、携帯電話1,300台を被災地域に寄贈しました。

内訳

国・地域	支援内容
日本	・ソニー(株)をはじめとするグループ各社より日本赤十字社等へ寄付 ・国内グループ社員から寄せられた義援金と同額を会社より日本赤十字社へ寄付
米国	・ソニー・コーポレーション・オブ・アメリカより米国赤十字社へ寄付 ・米国グループ社員から寄せられた義援金と同額を米国赤十字社国際災害救援基金、セーブ・ザ・チルドレン、アメリケアーズ財団等へ寄付
欧州	・欧州グループ社員より寄せられた義援金と同額をソニー・ヨーロッパ財団よりオランダ赤十字社等へ寄付
タイ	・タイのタクシン首相の呼びかけに応じ、タイグループ会社より、タイ政府へ寄付
マレーシア	・マレーシアグループ会社より、マレーシア政府災害基金へ寄付
シンガポール	・シンガポールグループ社員より寄せられた義援金と同額を会社よりシンガポール赤十字社へ寄付
香港	・香港グループ社員より寄せられた義援金に会社からの寄付を加えて香港赤十字社へ寄付
中国本土	・ソニー・チャイナより、中国赤十字社へ寄付
台湾	・台湾グループ社員より寄せられた義援金に会社からの寄付を加えて、台湾赤十字社へ寄付
カナダ	・ソニー・オブ・カナダより、カナダ赤十字社へ寄付 ・ソニー・オブ・カナダ社員より寄せられた義援金と同額をカナダ赤十字社等へ寄付

新潟県中越地震

新潟県中越地震の被災者の方々へのさまざまな支援を行いました。ソニー(株)より社会福祉法人新潟県共同募金会へ寄付したほか、(株)ソニー・コンピュータエンタテインメントでは、携帯型エンタテインメント・システム“PSP”「プレイステーション・ポータブル」500台を無償提供し、楽天(株)と共同でチャリティオークション形式で寄付を募集するなどの支援を実施し、ソニーグループ総額で約5,800万円※1の支援を行いました。

このほか、ラジオや液晶テレビを被災地へ提供したほか、社員が被災地でのボランティア活動に参加しました。

また、日本各地に被害をもたらした台風23号の被災者の方々への支援も実施しました。

ソニーグループ各社における主な取り組み

ソニーは次世代を担う子どもたちの創造力を育むための活動を中心に、各地域社会のニーズに応える活動に取り組んでいます。

科学技術体験教室「QRIOサイエンスプログラム」(日本)

ソニーは、(社)日本ユネスコ協会連盟と共同で、子どもたちの科学に対する好奇心と、新しい創造に向かう探究心を育むことを目的とした教育プログラム、科学技術体験教室「QRIOサイエンスプログラム」を開催しています。

ソニーの二足歩行型ロボット「QRIO(キュリオ)」は、(社)日本ユネスコ協会連盟のサイエンスメッセンジャーとして、世界の子どもたちと科学技術との間の橋渡し役を担うほか、ソニーグループ社員も科学の楽しさを伝えるために講師として参加しています。

プログラムでは、最先端科学技術の集積であるQRIOについてわかりやすく解説するほか、科学技術が私たちの社会生活にどのように役立っているかを体験的に学んでもらうため、講師を務めるソニーグループ社員が手づくりのレクチャーを企画し、実施しています。

インドでの
QRIOのデモンストレーション

ニューヨーク近代美術館(MOMA)への支援(米国)

ソニー・コーポレーション・オブ・アメリカでは、ニューヨーク市の近代美術館(ミュージアム・オブ・モダン・アーツ：MOMA)に対して、継続的な支援を行っています。ニューヨーク近代美術館は、近代および現代芸術の比類なきコレクションを誇る20世紀芸術の宝庫として知られています。また最近、大規模な修復工事を終えた同美術館では、幅広い特別展示や市民向けのプログラムなども開催されています。

※1 社員募金および会社からの同額寄付を含んでいます。

URL QRIOサイエンスプログラム　http://www.qrioscienceprogram.net/

地域コミュニティー支援(欧州)

ソニー・ヨーロッパでは、教育、福祉、および国際交流の分野において、さまざまな支援活動を行っています。2004年度には、ベルリン市内の学校やエイズと闘う子どもたちのための施設に製品を寄贈したり、恵まれない子どもたちをアイマックス(IMAX)・シアターに招待するなどの活動を行いました。また、インターナショナル・スクールにおける異文化交流や、子どもたちの変化に関する研究プロジェクトの成果をCD-ROMに記録するなどの支援にも取り組んでいます。

ソニー・サイエンス・エデュケーション賞(マレーシア)

2004年、第5回 ソニー・サイエンス・エデュケーション賞が開催されました。このプログラムは、マレーシアの中高生を対象として、科学教育の推進を目指し、プログラムへの参加を通じて科学に興味をもってもらうこと、また生徒たちの創造性を高めてもらうことを目的として開催されてきました。2004年のテーマは、「環境のための科学的ソリューション」で、全国の約130校から応募がありました。

優秀賞を受賞したプロジェクトの一つは、現在、ゴミが環境問題となっているおむつを、生物分解性の自然素材でつくるというプロジェクトです。利用者のニーズ調査、素材研究、試作品の制作から使用実験に至る緻密な研究レポートが評価されました。

環境保全活動への取り組み(韓国)

韓国のソニーグループでは、年間を通じて環境保全活動への取り組みが行われています。2004年度は、水源地のクリーン・キャンペーンを3回実施したほか、自然保護活動、子どもたちのためのエコ・キャンプなどが開催されました。

子どもたちのためのエコ・キャンプは、2001年からこれまでに計7回開催され、毎回80〜100人の子どもたちが参加してきました。キャンプでは、環境保全のために何ができるかを学んだり、野外で自然観察を行ったり、自然の中でスポーツを楽しんだりします。

エコ・キャンプで自然保護を学ぶ子どもたち

ソニー・ムービー・ワークス(日本)

ソニー・ムービー・ワークスは、次世代を担う若者たちの創造性を育むことを目指し、2004年度にスタートした中高生の映像作品づくりを支援するプログラムです。作品企画を応募し選考を通過した中高生が、実際に作品づくりに挑戦します。映像作品づくりにあたっては、企画から撮影、編集、音響などを学ぶワークショップを開催するほか、制作期間中、ビデオカメラ、パソコン、音響用CDなどの機材を貸し出し、制作過程そのものを支援しています。また、映像制作経験の深いソニーグループ社員が、作品づくりのアドバイスも行います。完成した作品は、上映会で発表され、テーマ性、独創性などの観点から表彰され、参加者には修了証が贈られます。

2004年は「人との絆」をテーマに10組の中高生が創造性豊かな作品を制作しました。

映像制作ワークショップでビデオカメラの操作にチャレンジする参加者

ソニー・ムービー・ワークスにボランティアとして参加した社員の声

業務ではビデオカメラのソフトウェア設計に携わっています。そのビデオカメラを、パソコンや携帯電話などのIT機器を日常使っている若い世代が、どのように使いこなすかを自分の目で見ることで、ビデオカメラの新たな魅力の発見や、今後の設計のヒントを得ることに繋がるのではないかと思い、参加しました。

実際に参加してみて、私にとっては映像制作のサポートだけでなく、高校生と直接コミュニケーションがとれたことが何よりも貴重な経験でした。彼らの驚くほど柔軟な発想や、映像制作技術をあっという間に身につける様子を見て、私自身も大きな刺激を受けました。

対尾 健二
(ソニー(株) パーソナルオーディオ ビジュアルネットワークカンパニー)

財団における取り組み

ソニーグループでは、日本、米国、欧州、カナダ、オーストラリアにおいて、あわせて６つの財団活動の運営を支援しています。日本の(財)ソニー教育財団は、科学が好きな子どもを育むことを目指し、主に小中学校におけるユニークな教育計画の支援や、若手教員研修活動の支援を行っています。また、(財)ソニー音楽芸術振興会では、子どもたちに本物の音楽を体験してもらうプログラムを提供しています。ソニー・アメリカ財団では、社員の子どもを対象に、日本でのサマープログラムに参加する奨学制度を実施しています。ソニー・オーストラリア財団では、青少年育成のためのさまざまな活動を行っています。また、ソニー・カナダ科学奨学財団では、科学分野で学ぶ大学生のための奨学プログラムが実施されています。ソニー・ヨーロッパ財団では、ヨーロッパの非営利団体の活動支援を行っています。

ニューヨーク・フィルハーモニック『子どもたちに贈るスペシャルコンサート』（財)ソニー音楽芸術振興会(日本)

2004年10月、ニューヨーク・フィルハーモニックとその音楽監督で世界を代表する指揮者ロリン・マゼール氏、そして世界的に活躍するヴァイオリニスト庄司紗矢香氏の来日公演期間中に(財)ソニー音楽芸術振興会主催で「子どもたちに贈るスペシャルコンサート」が開催されました。このコンサートは、子どもたちに本物のオーケストラを体験してもらい、世界的な音楽家たちが創造する生の芸術の感動を全身で受け止めてもらいたいとの思いから開催されたものです。

当日は、子どもたちとその保護者約1,800人が来場、コンサート前には、演奏者を間近で見ようと子どもたちがステージ前に詰めかける光景も見られました。また、子どもたちにコンサートへの関心をより高めてもらえるよう、事前にオーケストラの歴史や演奏に使われる楽器などについて解説した『子ども音楽新聞』が送られました。

ニューヨーク・フィルハーモニックのメンバーが、ステージに上がりチューニングを始めると、ステージに集まってきた子どもたち

社員のボランティア活動の促進

社員一人ひとりの地域社会への参画促進を目的として、ボランティア活動を行う機会の提供や、ソニー・マッチング・ギフト制度(社員がNPOなどの非営利団体へ寄付した際に、会社からも同額を同団体へ寄付する制度)等による社員のボランティア活動支援を行っています。また、有志社員が参加するボランティア組織をつくり、社員が主体的にボランティア活動を行っているグループ会社もあります。

ソニー生命保険(株)「ボランティア有志の会」(日本)

「ボランティア有志の会」は、阪神・淡路大震災をきっかけに1995年にソニー生命保険(株)の社員有志が発足させたボランティア組織で、社員有志による募金で運営されています。震災後10年となる現在も、被災者を支援する現地の団体「阪神高齢者・障害者支援ネットワーク」と協力して、支援活動を行っています。一人暮らしで高齢の被災者が多いことから、被災者同士の交流を深められるよう、温泉バスツアーやクリスマス会などを企画し、被災者の方々を招待しています。

「ボランティア有志の会」は、NPO法人「スペシャルオリンピックス日本」の活動などにも積極的に協力しています。

温泉バスツアーに参加した被災者とボランティア社員

URL (財)ソニー教育財団のホームページ　http://www.sony-ef.or.jp/
(財)ソニー音楽芸術振興会のホームページ　http://www.smf.or.jp/

Someone Needs You

「Someone Needs You(誰かがあなたを必要としている)」(頭文字でSonyを表す)は、地域社会との豊かな関係づくりを目指してソニーが取り組んでいる、社員向けのボランティア活動推進プログラムです。このプログラムは米国の社員によって始まった活動で、2000年から全世界のソニーグループに輪を広げました。各地のソニーグループ会社が、それぞれの地域のニーズに応じたボランティアプログラムを検討・企画し、社員への参加を呼びかけます。

毎年20カ国以上で、約1万5,000人のソニーグループ社員が地域の特性に応じたさまざまなボランティア活動を行っています。その中からいくつかの活動をご紹介します。

大分国際車いすマラソン大会の運営支援(日本)

毎年大分で開催される、世界規模の車いすマラソン大会「大分国際車いすマラソン大会」で、九州地方のソニーグループ社員約90名がボランティアとして大会運営に参加し、会場の設営や、観客の整理など、競技が円滑かつ安全に行えるようサポートしています。

海での環境保護活動(タイ)

タイのソニーグループ社員1,000人以上が参加し、タイの政府と協力して、大規模なさんご礁保護プロジェクトを行いました。

養殖のさんご礁を植え、海岸を清掃し、海の生き物を海に放しました。また、タイの各社は、海洋保護に関する啓発のための展示会を催しました。

小学校の修復(メキシコ)

ソニー・デ・メキシコでは、過去5年にわたり、毎年1校ずつ地域の小学校の修復を継続して行っています。修復費用を会社から支援するとともに、同社のボランティア社員が修復作業を手伝っています。

公園の清掃活動(ポルトガル)

ソニー・ポルトガルでは、2003年に火事に見舞われた、257年の歴史のある国立公園での清掃活動に取り組みました。

参加した社員ボランティアは、公園の清掃と、焼けた木や火事によって破壊された場所の整備を行い、再び火事が起こることを防ぐために清掃活動に取り組みました。

小学校の環境美化活動(米国)

50人以上のソニーグループ社員が参加して、地元のボランティア組織と一緒に、マンハッタンの2つの小学校の環境を良くするためのボランティア活動を行いました。ソニーの社員は6階建ての校舎の階段に絵を描き、花壇や倉庫の清掃をしました。